

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Menurut Anggraini (2019) *Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya.

Menurut Ayal (2019) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Wogkar (2017) *Quality of work life refers to the extent to which members of a work organization are able to satisfy their personal needs through their work experience in the organization.*

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Muhammad Saleh (2018, p.188) faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja, kepuasan yang di maksud disini ialah mengacu pada seberapa jauh pekerja merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya serta berbagai faktor lain yang mendukung di lingkungan kerja seperti dukungan atas teman sekantor.

2. Tempat kerja, disini lebih mengacu pada faktor yang menyebabkan terjajinya stress di lingkungan kerja, seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin untuk mengalami stress dan pada ahirnya pekerja mengalami kualitas hidup yang buruk.
3. Jam kerja, lama periode kerja di anggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para pekerja.
4. Kondisi lingkungan kerja, kualitas hidup kerja para petugas sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Keadilan di tempat kerja, kondisi tempat kerja juga diketahui mampu mempengaruhi pekerja. Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil perusahaan atau pimpinan dari memberikan hak dari para perkerja.

2.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kompensasi yang tepat dan adil
Penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Berkaitan pula dengan kesesuaian antara gaji dengan standar sosial yang berkecukupan atau standar subyektif dari penerima.
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga meliputi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan, bebas dari gangguan pandangan seperti pencahayaan di lingkungan kerja yang baik, dan bebas polusi

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja

Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dia miliki dan apakah pekerjaan tersebut memberikan tantangan bagi dirinya untuk terlibat sepenuhnya. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga meliputi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

4. Interaksi sosial ditempat kerja

Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan sejauh mana lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Apakah karyawan mencapai identitas personal dan kepercayaan diri dikarenakan keadaan di tempat kerja yang bebas dari prasangka, *egalitarianism* (penganut paham persamaan), mobilitas ke arah atas, kelompok utama yang suportif, rasa kebersamaan antara grup, dan juga perasaan terbuka antar karyawan

5. Hak-hak pegawai dalam kantor.

Sejauhmana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi (*privacy*). Mungkin terdapat banyak variasi untuk memperluas pengertian ini, termasuk juga budaya organisasi yang menghargai keleluasan pribadi, mentoleransi perbedaan dan adanya kesempatan untuk mengungkapkan pendapat, dan juga adanya kesetaraan dalam pendistribusian *reward* dari organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Roslenny Marliani (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Menurut Oktariani (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Ayal (2019) Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Roslenny Marliani (2015, p.133), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas : Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat : Keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Nurlaila (2019) Indikator untuk mengukur Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi yang memperhitungkan resiko (*Innovation and risk taking*)
Sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci (*Attention to detail*)
Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang (*People Orientation*)
Sejauh mana keputusan – keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
5. Orientasi Tim (*Team Orientation*)
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja organisasi berada pada tim ketimbang pada individu – individu.
6. Keagresifan (*Agresiveness*)
Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Kemantapan (*Stability*)
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dibandingkan dengan perubahan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi.

Menurut Lubis (2018) Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Ayal (2019) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Nurlaila (2019) Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Lubis (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah :

1. Faktor Personal

Yang meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor Organisasi

Meliputi karakteristik pekerjaannya misalnya baik dari yang diharapkan.

2.3.3 Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Lubis (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek :

1. Identifikasi (*Identification*) dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan (*Involvement*) yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas (*Loyalty*) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Nurlaila (2019) Indikator Komitmen Organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan karena adanya perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatannya organisasi terhadap nilai - nilai di dalamnya. Karyawan memiliki keyakinan, keinginan atau kemauan untuk bekerja bukan berdasarkan pertimbangan ekonomi melainkan keinginannya dari dalam sendiri.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen karyawan yang berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Hal ini seorang karyawan mengambil keputusan untuk bertahan dalam organisasi adalah suatu keharusan atau kewajiban moral.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen yang dimiliki karyawan berdasarkan adanya imbalan yang ditanggung atau nilai ekonomi jika ia meninggalkan organisasinya. Karyawan akan memiliki komitmen untuk bertahan pada pekerjaannya karena ia merasa membutuhkannya atau atas dasar kebutuhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

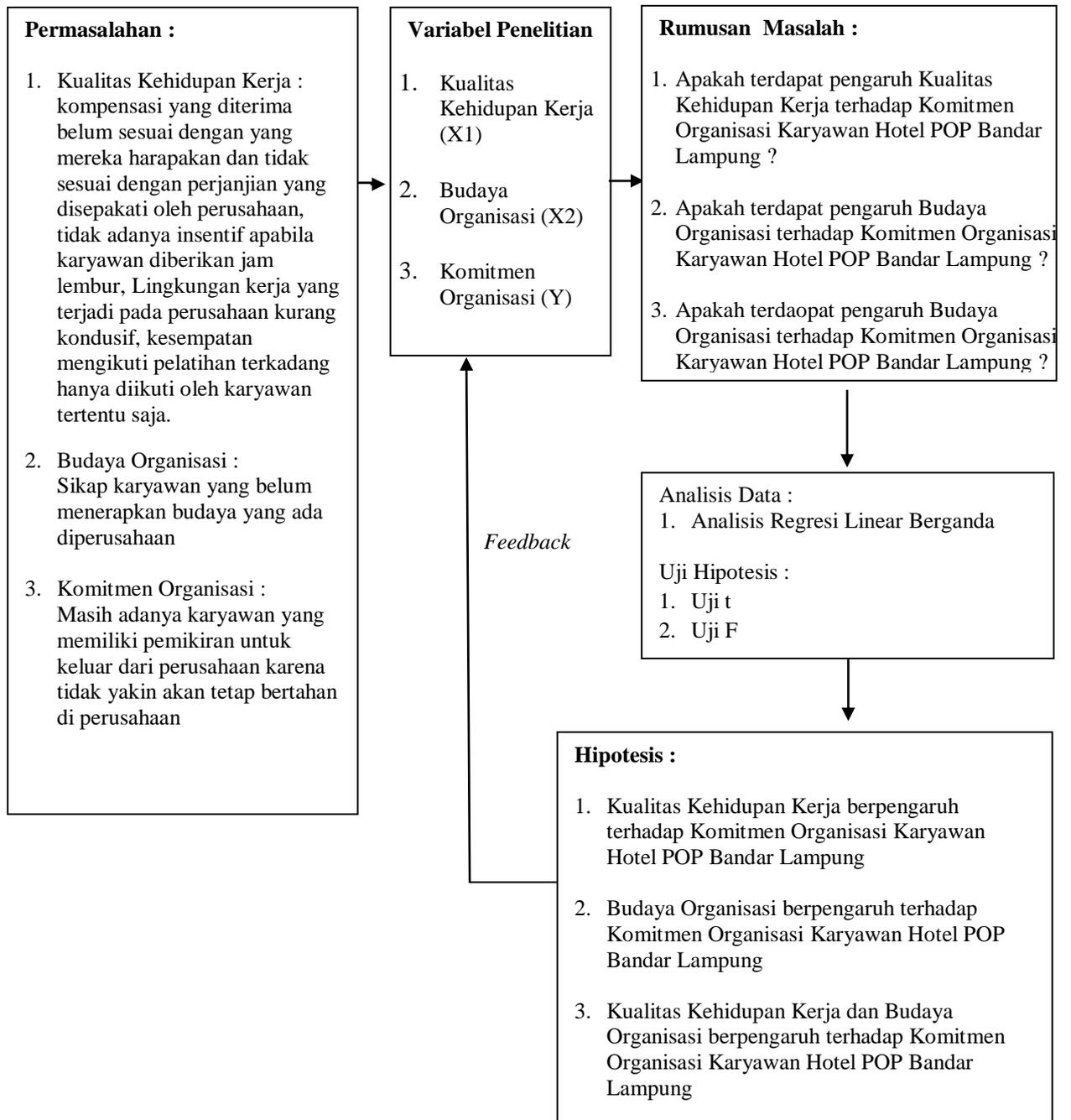
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Kesimpulan
1	Nurlaila dan Irfandi Buamonabot (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate
2	Kendra S. Mawu, Bernhard Tewal, dan Mac Donald Walangitan (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap produktifitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Kualitas Kehidupan Kerja secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikansi Terhadap Produktifitas Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara
3	Riska Anggraini, Winny Puspasari Thamrin (2019)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG	Kuantitatif	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel <i>Quality Of Work Life</i> Berpengaruh secara signifikan terhadap Keorganisasian Pada Pegawai BMKG
4	Osibanjo, A. O., Waribo, Y. J., Akintayo, D. I, deniji, A. A. and Fadeyi, O. I (2019)	<i>The Effect Of Quality Of Work Life On Employees' Commitment Across Nigerian Tech Start-Ups</i>	<i>Quantitative</i>	<i>Quality Work Of Life positively impacts employee commitments in tech start-ups in Lagos State, Nigeria.</i>
5	Valenia F. Wongkar David P. E. Saerang Merinda H. Ch. Pandow (2017)	<i>The Effect Of Quality Of Work Life On Organizational Commitment (Case Study At PT. Bank BRI Branch Manado)</i>	<i>Quantitative</i>	<i>Quality Of Work Life Variables Significantly Influential towards Organizational Commitment (Case Study At PT. Bank BRI Branch Manado)</i>

Sumber : *Data diolah, 2020*

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1



2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga :

2.6.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi nya suatu perusahaan. Bagi karyawan, penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Rosleny Marliani (2015, p.135) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Ayal (2019) Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Menurut Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi dan Oktariani (2020) mengatakan bahwa

budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen kerja karyawan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Dan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat.

H3: Terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.